

**Лагутіна І. В.**

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,  
кандидат юридичних наук, доцент*

## **ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА МОРАЛЬНЕ ЗАОХОЧЕННЯ**

Матеріальне і моральне стимулювання, заходи з підтримки дисципліни праці – це важливі інструменти управління персоналом. Ефективність забезпечення процесу стимулювання праці полягає у спонуканні працівника до високорезультативної та якісної праці.

Надзвичайно важливе місце в забезпеченні дисципліни праці належить оцінці праці. За результатами позитивної оцінки до працівника можуть застосовуватись заохочення.

Правові засоби заохочення виступають чи не найважливішими дієвими чинниками підвищення суспільно-правової та трудової активності працівників. Заохочення за успіхи в роботі – це публічне визнання заслуг, виявлення суспільної пошани працівникам та надання їм переваг і пільг у зв'язку з досягнутими успіхами в праці. Необхідність і важливість заохочень полягає в тому, що вони застосовуються за взірцевого виконання службових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривалу й бездоганну роботу, новаторство в праці тощо.

Під час дисертаційного дослідження В. В. Іглін визначив заохочення в широкому сенсі як всі форми позитивної оцінки трудових досягнень працівників, у тому числі трудові й соціально-побутові пільги і переваги сумлінним працівникам, передбачені як законодавством, так і локальними нормативними актами. У вузькому сенсі заохочення – це встановлені правовими нормами різноманітні форми позитивної, публічної та об'єктивної оцінки з боку відповідних органів (підприємства, громадських організацій) належного виконання трудових обов'язків та інших успіхів у праці працівників або трудових колективів.

Заходи заохочення поділяються: за способом впливу на працівників – на моральні і матеріальні, по оформленню і закріпленню в правових актах – на правові та не правові, за сферою дії – загальні і спеціальні.

Залежно від суспільного значення заслуг працівника заходи заохочення поділяються на два види: заохочення за успіхи в роботі і заохочення за особливі трудові заслуги.

Розвитку моральних і матеріальних стимулів до праці покликана сприяти передбачена законодавством система заходів заохочення за успіхи у праці. Можливим є застосування до працівника одночасно декількох заходів заохочення, у тому числі моральних і матеріальних. Наприклад, працівник був нагороджений почесною грамотою, і йому видана грошова премія.

Заохочувальний метод реалізується через юридичну діяльність уповноважених суб'єктів, через виникнення і розвитку відповідних правовідносин. Ця діяльність включає в себе прийняття нормативно-правових

актів і завершується прийняттям індивідуального акту про призначення конкретної міри заохочення.

Відповідно до статті 143 Кодексу законів про працю України до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Всі заохочення за працю оформляються виданням відповідного наказу (розпорядження) роботодавця. У тексті наказу чітко вказується, за які конкретні успіхи у праці заохочується працівник, і вказується конкретний вид заохочення. Наказ має бути доведений до відома колективу працівників.

Перелік заходів заохочення і підстави для їх застосування безпосередньо Кодексом законів про працю України не встановлений.

Відсутність належне затверджених правил внутрішнього трудового розпорядку, відсутність у них переліку заохочень, що можуть застосовуватися на підприємствах, позбавляє роботодавця можливості застосовувати заохочення щодо працівників. Можливість заохочення працівників може передбачатися в колективному договорі, іншому локальному нормативно-правовому акті.

Заохочення застосовується за успішне виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків. Це важливий засіб виховання державних службовців і зміцнення службової дисципліни. Така форма стимулювання виробляє свідоме ставлення до справи, сприяє розвитку ініціативи, сміливості та рішучості, мобілізує на переборення труднощів. Заохочення кращих працівників позитивно впливає на службово-трудовий колектив, викликаючи у кожного службовця бажання слідувати такому прикладу. Заохочення за успіхи по службі є одним з основних засобів зміцнення дисципліни в органах внутрішніх справ, митній службі.

Отже, заходи морального заохочення сприяють розвитку стимулів до ефективної та якісної праці. Проте, як показує практика, запропонований спеціальним законодавством перелік заохочувальних заходів не цілком відповідає вимогам часу, наприклад, Дисциплінарним статутом митної служби України, затвердженим Законом України від 6 вересня 2005 року N 2805-IV.

В умовах розвитку ринкової економіки зростає потреба в активних, ініціативних, цілеспрямованих працівниках, здатних добиватися в своїй роботі високих результатів. Тому сьогодні роботодавцям, з метою розвитку трудової ініціативи та активності працівників, необхідно не тільки частіше використовувати вже відомі заходи морального заохочення за працю, а й шукати і розробляти свої ефективні заходи заохочення працівників. Слід надати рекомендації щодо порядку застосування заохочень за успіхи в праці на підприємствах, в установах, організаціях, зокрема, передбачити обов'язок роботодавця оцінювати трудову діяльність кожного працівника, заохочуючи не тільки трьох кращих, хто домігся найвищих показників, але і тих працівників, які сумлінно виконують свої трудові обов'язки.